

Baromètre social : suites à donner

Réunion du 21 janvier 2022

Le baromètre social

Pour mémoire, une enquête a été menée du 1er juin au 14 juillet 2021 comportant soixante-trois questions sur trois thématiques principales :

- nos conditions de travail,
- le fonctionnement de nos services/ directions,
- et le développement de nos compétences et notre évolution professionnelle.

Avec 11 314 répondant.es, le taux de réponse est de 31%, sachant que les établissements publics et les DDI n'ont pas été sollicités malgré la demande de plusieurs organisations syndicales.

Dans le prochain baromètre social les établissements publics le seront certainement : la balle est dans le camp du Ministère...

Résultats et analyses

Si le DRH du pôle ministériel partage l'analyse des organisations syndicales d'une vision pas forcément optimiste sur l'état social des agent.es des services centraux et régionaux du pôle ministériel ; il estime que la situation n'est pas non plus catastrophique ...

Une Qualité de Vie au Travail (QVT) jugée satisfaisante par notre administration malgré une charge de travail soutenue

Pour autant environ 1/4 des agent.es ne travaillent pas dans une bonne ambiance et n'ont pas de plaisir à venir travailler. Cela représente tout de même environ 20 000 agent.es !

Il en est de même pour les conditions matérielles inadaptées aux missions effectuées.

3/4 des agents souhaitent continuer à télétravailler (plusieurs jours/semaine)

Les principales suites à donner (DRH) :

- Simplification des processus en veillant à leur efficacité (réduction réelle) sur la charge de travail.
- Ecriture d'une charte de qualité de vie au travail.
- Déclinaison du plan d'action RPS (prendre le temps de donner du sens, baromètre annuel, discussions avec les organisations syndicales, parcours d'intégration des nouveaux arrivants).

*Pour la FSU il y a une urgence à améliorer la qualité de vie au travail. Celle-ci passe avant tout par une vraie **adaptation des moyens humains à nos missions**, une définition des priorités, des choix stratégiques, de la planification du travail en fonction du calendrier, de bienveillance entre collègues mais aussi d'un management par la confiance. La possibilité de télétravailler doit être poursuivie et les besoins matériels des agents doivent être pris en compte.*

Des missions intéressantes, mais des attentes en matière d'autonomie et de transparence managériale

Les principales suites à donner (DRH)

- plan managérial avec formation des primo-accédant.es : professionnalisation du management,
- renforcement de l'information faites auprès des agent.es sur les parcours professionnels possibles et mise en valeur des réussites,
- plus forte intégration des agent.es dans la conduite du changement.

La FSU a aussi demandé au DRH du pôle ministériel de consulter obligatoirement le CHSCT en cas de réorganisation avec notamment une étude sur l'impact RH et les RPS : cette obligation, (instruction du gouvernement du 19 août 2014), n'est pas toujours respectée.

Sur le management, la FSU estime qu'il existe de vraies marges de progrès car le mal être des agent.es (encadrant.es compris) est lié en partie aux méthodes de management actuelles. Il faut donc conduire un vrai changement sur le sujet.

Il est impératif de mettre en place un management partagé par toutes et tous! Un management par la confiance, plus participatif, avec plus de responsabilisation, voire de délégation. Il faut bannir les types de management purement verticaux et directifs.

Des retours positifs sur la satisfaction du travail accompli sont également attendus par les agent.es. Cependant la reconnaissance passe aussi par les promotions et la rémunération.

Nous avons aussi demandé qu'il y ait également un renforcement du parcours de formation axé sur le management tout le long de la carrière des encadrant.es.

Mais surtout une grande vigilance dans le recrutement : il est impératif de faire de bons recrutements d'encadrant.es en évaluant à la fois leurs qualités humaines et relationnelles en plus de leurs compétences techniques.

Le fonctionnement collectif au sein de chaque direction constitue un enjeu de progrès majeur

Les principales suites à donner (DRH)

- Simplification, dématérialisation et maintien des points d'équilibre lorsqu'ils sont trouvés.
- Nouvelles actions dans le cadre du plan managérial visant les pratiques du management intermédiaire
- Renforcer la communication sur les dispositifs existants - possibilités d'accompagnement SPES et CMVRH sur les collectifs de travail à promouvoir

Pour la FSU, il faut :

- arrêter les restructurations incessantes ;
- faire attention à la simplification qui donne réponse à tout mais qui engendre la plupart du temps plus de contrôles et in fine s'avère contre-productive, en augmentant la charge de travail ;
- mettre plus de lien et de cohésion entre les agent.es ;
- être transparent et honnête sur les règles du jeu de la part de la hiérarchie et ce, quel que soit son niveau ;
- régler le plus rapidement possible les conflits émergents et ne pas laisser pourrir des situations ;
- en particulier le bien-être du collectif et individuel passe par la lutte effective contre les discriminations et les inégalités professionnelles.

Prochaines étapes :

Fin février : finalisation des actions et saisine des services sur les suites du baromètre.

Fin février – automne 2022 : mise en œuvre des actions et préparation du baromètre suivant.